

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

студент гр. МК-21 Тесленко Л.А.

Мотивація праці є одним із визначальних чинників високоєфективної праці. Вивчення проблем мотивації має як і теоретичне так і безпосередньо практичне значення. Тому дана тема є напрощуд актуальною і потребує дослідження. Мотиви формують певну поведінку – ставлення працівників до трудового процесу і реалізується так, щоб отримати винагороду – те, що людина бажає цінним для себе, отримуючи її за витрачені зусилля, певну поведінку, виконані роботи тощо. Результатом мотивації є задоволення (незадоволення) певних цілей, що зумовлює задоволення, часткове задоволення, або незадоволення потреб працівника.

Мотивація персоналу є необхідним, але в той же час складним елементом в управлінні. Мотивація необхідна кожній організації, тому що, як показує практика, причини невдач компаній на ринку пропонування товарів і послуг криються частіше не в помилкових економічних розрахунках, а в недостатній мотивації співробітників компанії або взагалі в її відсутності. Мотивація дозволяє підвищити продуктивність праці, відповідно сприяє просуванню компанії на ринку. Система мотивації співробітників певної компанії має на увазі наявність цілого комплексу умов, спрямованих на залучення і утримання співробітників, на спонукання їх до виконання певних дій на підвищення продуктивності їхньої праці. Ефективна система мотивації передбачає облік індивідуальних переваг кожного співробітника і орієнтованість на головну мету компанії, бізнес-мету.

Стійка мотивація заснована на потребах людини, в той час як нестійка на потребах компанії. Крім цього, мотивацію прийнято розділяти на матеріальну і нематеріальну, матеріальна пов'язана з певними грошовими витратами на стимулювання співробітників, нематеріальна мотивація пов'язана більше з інтелектуальними, емоційними і тимчасовими витратами.

Матеріальні способи мотивації – це способи, в результаті реалізації яких люди отримують певні вигоди, що підвищує їхній добробут. Основною формою матеріальної мотивації є заробітна плата, яка залежить від займаної посади, кваліфікації, стажу роботи, кількості і якості праці. Інша важлива форма матеріальної мотивації – система преміювання, яка доповнює основну і є дієвим стимулюючим засобом. Що стосується нематеріальної мотивації, то, можна сказати, що її роль виконує корпоративна культура, в якій переважають такі цінності як: свобода прояву творчості та ініціативи, командна взаємозамінність, прагнення до розвитку. Всі співробітники беруть участь у розвитку та процвітанні компанії, при цьому, не замислюючись про премії та зарплати.

В даний час вітчизняним підприємствам для підвищення ефективності управління персоналом слід більш широко використовувати різні способи мотивації працівників. Багато керівників вітчизняних підприємств основну увагу приділяють фінансовим та організаційним сторонам підприємницької діяльності. Що ж до мотиваційної діяльності, то про неї, як правило, вони забувають або відсувають її на задній план [1].

І матеріальні, і моральні стимули мотивують персонал підприємств до праці. Виявлено, що основним і першочерговим мотивуючим фактором для більшості людей є матеріальне стимулювання, тобто задоволення її матеріальних потреб. Система матеріального стимулювання є недосконалою, бо вона тільки частково виконує відтворювальну та мотивуючу функцію. Але разом з тим вона прямим чином впливає на моральний стан та відношення до праці персоналу.

Тому для вирішення даної проблеми слід застосувати певні заходи: удосконалення системи матеріальної мотивації персоналу нижчих рангів шляхом розробки індивідуальної

карти мотивації для працівників відповідного рангу; удосконалення діючої системи професійного розвитку персоналу; удосконалення системи соціального захисту персоналу; упровадження нових технологій управління, а саме: налагодження системи внутрішньої комунікації – обміну інформації на різних рівнях (вертикальному і горизонтальному), організація зворотного зв'язку від керівника, колег і підлеглих після завершення кожної важливої справи, формування організаційних цінностей, встановлення і розвиток довіри в колективі [2].

Важливим фактором підвищення продуктивності праці є мотивація праці. Потрібно удосконалювати моделі праці і створювати нові, що дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. Необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у визначених результатах праці, але і зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці.

1. Мотивація трудової діяльності – соціально-економічна основа кадрового менеджменту – Режим доступу: [http://www.unn.ru/pages/vestniki\\_journals/99990193\\_West\\_econ\\_finans\\_2002\\_1\(4\)/B\\_2-20.pdf](http://www.unn.ru/pages/vestniki_journals/99990193_West_econ_finans_2002_1(4)/B_2-20.pdf)

2. Мотивація трудової діяльності державних службовців – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2011-2/doc/5/02.pdf>

*Науковий керівник:* ст. викладач **Нагорний Є.І.**

Тесленко, Л.А. Мотивація праці персоналу підприємств [Текст] / Л.А. Тесленко; наук. кер. Є.І. Нагорний // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 172-173.